



**ON Semiconductor**

<b>Compte Rendu de la réunion du Comité d'Entreprise du 24 mars 2004</b>
--

La composition de l'assemblée était la suivante :

Jean Caprais, Directeur Général

**Collège Cadres**

**Titulaires**

Philippe Soum, Secrétaire

Christophe Chevallier (excusé)

**Suppléants**

Jacques Lavernhe, Trésorier

Thierry Viard

Pierre-Axel Berland

**Collège Non-cadres**

**Titulaire**

Madeleine Prando

**Suppléante**

**Délégation Syndicale**

Evelyne Pouyfourcat, déléguée CFDT  
(excusée)

**Ordre du jour :**

1. Approbation du PV de la réunion du CE du 26 février 2004,
2. Présentation du projet Plan d'Epargne Entreprise,
3. Présentation du programme Oncentive 2004,
4. Rappel des modalités du programme Employee Stock Option,
5. Questions diverses

1. Approbation du PV de la réunion du CE du 26 février 2004,  
Le procès verbal de la réunion du 26 février 2004 est approuvé et signé en séance.

2. Présentation du projet Plan d'Epargne Entreprise,  
(cf. Annexe 1)

Jean Caprais présente les grandes lignes du futur PEE destiné à remplacer l'ESPP supprimé au premier trimestre 2003. L'idée consiste à investir en actions ON Semiconductor par l'intermédiaire d'un FCP ce permettant de bénéficier d'un cadre juridique et fiscal attractif tant pour l'entreprise que pour les salariés.

La société verserait un abondement de 15% sur les sommes versées (net de CSG & CRDS), plafonné à 3450€.

Jean Caprais précise bien que ce PEE remplace l'ESPP pour les salaires français et que, a ce titre, l'entreprise ne veut pas abonder sur un fond diversifié. D'autre part, l'abondement ne peut aller au delà de la participation ESPP.

Le FCP « ON » sur lequel l'entreprise abonderait serait constitué à hauteur de 2/3 actions ON Semiconductor et 1/3 de trésorerie (la législation française interdisant les FCP constitués d'une seule valeur) .

Un autre FCP « diversifié » serait également créé, mais celui-ci, sans abondement de la société.

Les élus soulèvent plusieurs questions notamment le risque élevé et par conséquence l'attractivité d'un fonds à base essentiellement d'actions ON Semiconductor, les passerelles possibles entre les 2 fonds, ce qu'il adviendra du FCP actuel utilisé pour les réserves de Participation.

Jean Caprais précise qu'une deuxième réunion sera organisée avec les élus pour rendre un avis et que ces derniers devront désigner des représentants pour finaliser les modalités avec la direction et le gestionnaire.

3. Présentation du plan « Oncentive » 2004  
(cf. Annexe 2)

Le plan 2004 intègre un nouveau paramètre « Time To Money » (réduction des délais pour le développement, la commercialisation et la vente à hauteur de 50K\$ minimum, dans le cas d'un nouveau produit) qui contribue à 10% des objectifs du groupe.

Ce délai moyen est fixé à 203 jours pour le premier semestre.

La réalisation des autres objectifs est fixée comme suit :

EBITDA : 119.5M\$

Marge brute : 30.7%

Ventes : 585M\$

Les autres paramètres de calcul ne sont pas modifiés.

Jean Caprais rappelle que tous les collaborateurs doivent avoir documenté leurs objectifs (IGP) dans l'outil informatique (GTS) pour pouvoir bénéficier d'une prime éventuelle.

Il rappelle que cette dernière n'a aucun caractère contractuel .

4. Rappel des modalités du programme « Employee Stock Option »,  
(cf. annexe 3)

Jean Caprais rappelle les modalités du programme « Employee Stock Option »

Depuis le 27 avril 2000, les « Stock Option » attribuées bénéficient d'une fiscalité plus attractive à partir de 4 ans de détention et non plus 5. Le taux d'imposition est ramené de 40 à 26% sur les plus-values à la condition d'en exercer le « portage » (le bénéficiaire exerce son droit en finançant la conversion des options en actions) et de ne pas dépasser le seuil annuel de cessions de valeurs mobilières de 15000€.

5. Questions diverses,  
Pas de questions diverses.

Il n'y a pas eu de questions DP ce mois-ci

Toulouse le 24 mars 2004,

Jean Caprais  
Président du CE

Philippe Soum  
Secrétaire du CE

## Plan d'Epargne Entreprise ON2004

- Mise en place à l'initiative de ON Semiconductor France SAS (art L443-1)
- Consultation et accord du Comité d'Entreprise avant sa publication officielle

## Plan d'Epargne Entreprise ON2004

- Indisponibilité des fonds pendant 5 ans
- Mêmes causes de déblocage anticipé que la participation
- Non assujettissement à l'impôt sur le revenu:
  - De l'abondement (les cotisation Csg/Crds sont prises en charge par l'entreprise)
  - Des plus values de sortie
- Les sommes versées par le salarié font toujours partie du salaire imposable

## Plan d'Epargne Entreprise ON2004

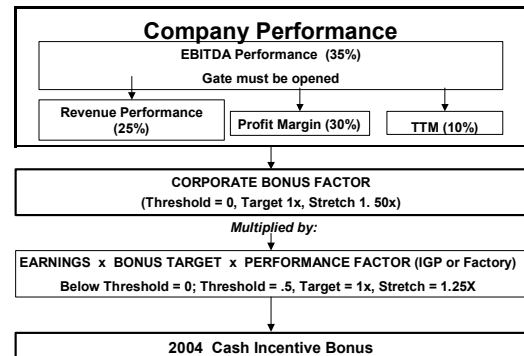
- Permettre à un fonds commun d'acheter des actions du Groupe ON Semiconductor
- Abondement de l'employeur (15% du versement, net de cgs/crds) limité à 3,450 Euros
- Versements volontaires des salariés, limités au 1/4 de la rémunération annuelle (minimum 160€)
- Les Fonds récoltés sont versés au CiC Epargne Salariale
- Fonds investis à hauteur des 2/3 en actions de ON Semiconductor et 1/3 en titres de trésorerie.
- Fonds diversifié également créé sans abondement

## Annexe 2 : « Oncentive » 2004

### 2004 ONcentive Plan Objectives

- Emphasis on **individual achievement** for measurable goal performance thru IGP
- Maintain **collective ownership for ON's success** and collaboration among all levels and functions
- Maintain **consistent model** of variable pay for executives, manufacturing and non-manufacturing employees
- Focus organization on 4 key goals – all critical to ON's success:
  - **Ebitda** 35%
  - **Profit Margin** 30%
  - **Revenue** 25%
  - **Time to Money** 10%

### 2004 ONcentive Plan



### 2004 ONcentive Plan

2004 First Half Performance Goals

	EBITDA first half	PROFIT MARGIN first half	REVENUE first half
Threshold	\$111.9	29.2%	\$565
Target	\$119.5	30.7%	\$585
Stretch	\$132.2	32.1%	\$625

	KPI Target Date Performance	New Projects Score *	All Projects Score *
		in days	
Threshold	Meet Threshold dates	223	694
Target	Meet Target dates	203	666
Stretch	Meet Stretch dates	182	636

### 2004 ONcentive Plan example

Step 1: Did Company achieve goals? If yes.....

EBITDA Goal Performance at Target =  $100\% \times 35\% = 0.35$

Revenue Goal Performance between Target and Stretch =  $125\% \times 25\% = 0.25$

Profit Margin Goal Performance meets Stretch =  $150\% \times 30\% = 0.45$

TTM Goal performance at Target =  $100\% \times 10\% = 0.10$

**Corporate Bonus Factor =  $0.35 + 0.25 + 0.45 + 0.10 = 1.15$**

### 2004 ONcentive Plan

Step 3: What did the employee earn based on goal achievement:

IGP Performance met at 105%

Employee's Annual Salary: € 30,000

Annual Bonus Target for Grade N: 7.5% of Eligible Earnings

First Half Bonus Eligibility: 45% of Annual Bonus

Multiply times the Corporate Performance

**Employee Bonus Payout :  $€1,164 \times 105\% = €1,223$**

**Employee's Potential Bonus:  $€30,000 \times 7.5\% \times 45\% \times 1.150 = €1,164$**

## Annexe 3 : Fiscalité « Employee Stock Option »

### La fiscalité des Stock Options

- Est Imposable l'Avantage:
  - La différence entre le prix de vente de l'action et la valeur d'attribution de l'option.
- Indisponibilité: Contractuel
  - Période entre la date d'attribution de l'option et la date à laquelle elle peut être **contractuellement** exercée
  - Les Options de ON Semiconductor ont une indisponibilité de 5 ans.
- Durée de détention: Fiscal
  - Période entre la date d'attribution de l'option et la date à laquelle elle peut être **fiscalement** exercée pour bénéficier d'un régime de faveur.
  - Options attribuées avant le 27-4-2000 : 5 ans
  - Options attribuées après le 27-4-2000 : 4 ans

### La fiscalité des Stock Options : Respect de la période de détention fiscale

- Avant le 27-4-2000 : choix du contribuable
  - Comme une plus value mobilière au taux de 30% + 10%: exonération à hauteur de 15,000€ : cadre VI 2042C
    - a. Le seuil de 15,000€ s'applique aux opérations réalisées depuis le 1er janvier 2003.
    - b. Lorsque le seuil d'imposition est franchi, c'est la totalité des plus-values réalisées qui devient taxable, ce qui crée un phénomène de « ressaut ».
  - **NB : on cumule le montant de la cession avec le montant des autres cessions de valeurs mobilières**
  - ou comme un traitement et salaire (sur la déclaration de revenus, sans possibilité d'appliquer la règle du quotient):
    - cadres VJ-VK 2042C

### La fiscalité des Stock Options : Respect de la période de détention fiscale

- Après le 27-4-2000 : Sans délai de portage
  - comme une plus value de valeur mobilière au taux de 30% + 10% pour un montant de €152,650 : case VI 2042C
  - comme une plus value de valeur mobilière au taux de 40% + 10% pour le montant excédant €152,650 : case VF 2042C
  - comme un traitement et salaire (sur la déclaration de revenus, sans possibilité d'appliquer la règle du quotient):  
Case VJ-VK 2042C

### La fiscalité des Stock Options :

NON respect de la période de détention fiscale

- Considéré comme traitement et salaire:
  - Taux ch. Sociales employeur de 45%
  - Cotisations salariales de 22%
  - Imposable aux taux progressif de l'impôt sur le revenu après abattement de 10 et 20%
  - Possibilité d'appliquer le système du quotient
  - Renseigner les cadres TV-UY sur 2042C

### La fiscalité des Stock Options :

Respect de la période de détention fiscale

- Après le 27-4-2000 :
  - Un délai supplémentaire de portage de 2 ans (**optionnel**)
  - Portage : le bénéficiaire exerce son droit en finançant la conversion des options en actions: choix du contribuable
  - A la cession des actions: l'avantage est imposable
    - comme une plus value de valeur mobilière au taux de 16% + 10% pour un montant de €152,650 : case VG 2042
    - comme une plus value de valeur mobilière au taux de 30% + 10% pour le montant excédant €152,650 : case VI 2042C
    - ou comme un traitement et salaire (sur la déclaration de revenus, sans possibilité d'appliquer la règle du quotient) : case VJ-VK 2042C
  - A l'issue du portage, la plus value est imposée comme une plus-value mobilière au taux de 30%+10%, avec application du seuil d'exonération (15,000€) : si le montant de la cession ajouté aux autres cessions de valeurs mobilières dépasse 15,000€ : case VG 2042

### La fiscalité des Stock Options : Exonérations

- La durée de détention fiscale n'est pas exigée en cas de:
  - licenciement, mise à la retraite, décès ou invalidité
  - Elle ne porte que sur les titres acquis par options levées au moins 3 mois avant la notification du licenciement ou la mise à la retraite
  - Cela ne s'applique pour les salariés de ON que pour les options disponibles contractuellement